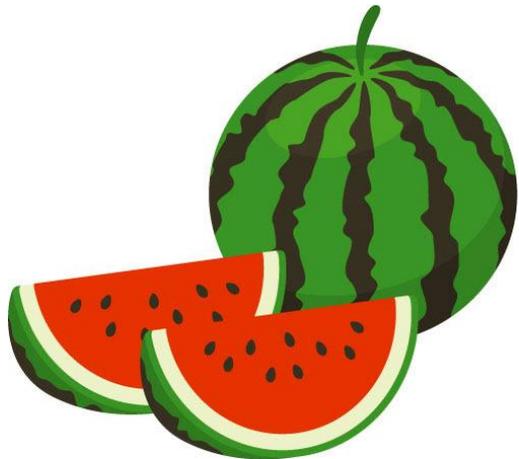


+ + + + + + + + + + + + + + + + + + +

ベイリーフ通信

+ + + + + + + + + + + + + + + + + + +

2025年7月20日号



★CONTENTS★

★ ニュース・トピックス ***** page 2

直近の労働・社会関連記事一覧

★ 賃金のデジタル払いについて***** page 3

厚生労働省のサイトから

★ 労務管理上のQ&A こんな時あんな時 ***** page 4

営業社員の時間外労働手当は必要か？

★ベイリーフの庭から (編集後記) ***** page 4

★ニュース・ラインアップ★

直近の労働新聞の記事をポイント掲載いたしました。



1. 36協定の「延長超」目立つ (2025/06/23)

東京・中央労働基準監督署(白浜弘幸署長)は、今年度の重点取り組み事項に、長時間労働の抑制に向けた監督指導を挙げた。令和6年に行った約3000件の監督では、12.7%の事業場で違法な時間外労働が発覚。長時間労働による脳・心臓疾患や精神障害の発生を危惧し、36協定における延長時間を月80時間未満に抑える事業所が増加する一方で、設定した時間を超えて違反となるケースが多くみられるとした。監督を通じて是正を促すほか、現在違反になっていない事業場に対しても、注意を呼び掛ける。

2. 減給処分 制限超過部分のみ無効に (2025/06/23)

東京都内の一般財団法人で働く労働者が減給の懲戒処分を不服として訴えた裁判で、東京地方裁判所(安岡美香子裁判官)は処分のうち、労働基準法が定める減給額の制限の超過部分を無効とする判決を下した。制限を超えた減給がなされたとしても、必ずしも処分全体が違法・無効となるものではないと指摘。制限を超える部分のみが違法・無効になると判示した。同法人は減給処分に当たり、事由発生日以前2カ月と発生日を含む月の賃金総額で平均賃金を計算していた。その間に支払われた6カ月分の通勤交通費のすべてを賃金総額に含める誤りもあった。

3. 精神障害者雇用「重度区分」創設困難 (2025/06/23)

厚生労働省の「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」は6月10日、障害者雇用率制度における精神障害者の取扱いについて議論した。実雇用率の算定において雇用1人につき「2人」としてダブルカウントする重度障害者区分の創設については、精神障害者の体調や症状に波があることなどを理由に、「困難」とする意見が多数を占めた。週所定労働20~30時間未満の精神障害者を1カウントとする暫定的な特例措置については、就労促進効果が高いなどとして継続を求める意見がめだった。

4. 標準的運賃地図上から概算可能に (2025/07/14)

全日本トラック協会(寺岡洋一会長)は、国土交通省が昨年3月に告示した「標準的運賃」の普及に向け、地図上から出発地と到着地を指定するだけで、基準運賃額が分かるツールを無料で公開した。告示では、大型・小型などの車種別に、距離または時間に応じた基準運賃額を表で示しているが、都道府県トラック協会や運送事業者から「距離を測って調べるのが手間だ」との声が聞かれていた。荷主との交渉で活用してもらい、価格転嫁を促して賃上げにつなげるのが狙い。簡易版と詳細版の2種を作成しており、詳細版では待機時間料や割増料金を含めた運賃額が計算できる。

★賃金のデジタル払いについて★

厚生労働省のサイトから4社

賃金は、通貨のほか、従業員の同意を得た場合には、銀行その他の金融機関の預金または貯金の口座への振込み等により支払うことが認められています。一方で、近年はキャッシュレス決済の普及や送金サービスの多様化が進み、賃金の受け取りについても資金移動業者の口座への資金移動(賃金のデジタル払い)が認められるようになりました。

賃金の確実な支払等の労働者保護が図られることを目的として、賃金のデジタル払が認められる資金移動業者は厚生労働省の指定を受ける必要があります。現在の指定資金移動業者として指定された会社は以下の4社です。

1. PayPay 株式会社
2. 株式会社リクルート MUFJ ビジネス
3. 楽天Edy 株式会社 (楽天ペイ)
4. au ペイメント株式会社



注意点

- 事前の協定締結が必要
- 受取額は適切に設定すること
- 口座の上限額は100万円以下
- 口座残高の現金化も可能
- 口座残高の払い出し時期は少なくとも10年間

これだけ電子マネーが普及している現在従業員の利便性を考え導入する企業も出てきますね。

ご興味がおありでしたら以下の厚生労働省のサイトをご確認ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/zig_yonushi/shienjigyoku/03_00028.html

賃金についてのご相談お気軽にどうぞ。

ベイリーフ労務管理事務所

043-222-5337

★ 労務管理上のQ&A こんな時あんな時 ★

第164回

営業社員の時間外労働手当は必要か？

Q、当社は営業社員に対し、営業手当を支払っている場合、原則営業職の社員に対しては時間外労働及び休日労働の手当では支払っていません。このような取扱は許されるのでしょうか？

A、原則的に営業手当が支払われていたとしても、時間外労働、休日労働があった場合、割増賃金を支払わなければなりません。



しかし営業社員は労働時間を把握することが困難な場合があるため労働基準法第38条の2「事業場外労働のみなし労働時間」としてとり扱っている場合は直ちに実労働時間が労働時間にならないこともあります。また、営業手当を支払う際、この手当に割増賃金が含まれ、どの部分が割増賃金に相当するかが明確に区分できる場合は、その部分を割増賃金の支払いとして認められることもあります。

★ベイリーフの庭から★

・ ・ ・ 編 集 後 記 ・ ・ ・

最近の気候は本当に予測不能で激しいですね。カラカラの日照りよりはと思いつつも突然の豪雨になってひどい目にあったり大変です。

さて、ようやく算定基礎届の業務が終わりまだ完了していない会社は数社になりました。順次決定通知書をお届けしますので宜しくお願い致します。

次は夏季賞与ですね。最近の賃金の上昇はすさまじく感じますが皆様の賃金ではどうですか？会社も従業員もWINWINで行きたいですね。

・ ・ 発行・制作



ベイリーフ労務管理事務所

〒260-0853

千葉市中央区葛城3-7-30

TEL 043-222-5337 FAX 043-225-1317

E-mail office.bayleaf@gmail.com

<https://www.officebayleaf.com>